



ข่าวสภาคณาจารย์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN ๐๘๕๗-๙๘๙ x ปีที่ ๓๓ ฉบับที่ ๓ ประจำเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑



สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์

เรื่อง “บทบาทของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ยุคเปลี่ยนผ่านสู่การค้นหา Core Value ของความเป็นมหิดล

วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑
ณ ห้องสุวรรณภูมิ เรือนไทย

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
มหาวิทยาลัยมหิดล

>>>>>> หน้า ๖

▶ สารจากประธานสภาคณาจารย์
“ม.มหิดล United!”

รองศาสตราจารย์กัมปนาท ภักดีกุล
>>>>>> หน้า ๒



การอบรมเชิงปฏิบัติการ
Authentic Leadership :
Core Competencies Course

มหาวิทยาลัยมหิดล >>>>>> หน้า ๗



ฉบับประเด็นจากองคมนตรี



ว่าด้วยการค้นหา “หัวใจ” ของความเป็นมหิดล
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล >>>>>> หน้า ๓

บรรณาธิการแถลง!

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ
>>>>>> หน้า ๘



▶ **สารจากประธานสมาคมอาจารย์** รองศาสตราจารย์กัมปนาท ภัคติกุล



"ม.มหิดล United!"

เมื่อสิบกว่าปีก่อนสมัยที่มีการเริ่มต้น จัด University Ranking กันใหม่ๆ นั้น นักเรียนไทยที่อยู่ต่างแดน อย่างผม ก็ได้แอบมีลุ่นอยู่ด้วย ว่ามหาวิทยาลัยของเราจะติดโผอยู่ที่เท่าไรในเอเชีย เพราะดูหน่วยก้านแล้ว ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ กับวิทยาศาสตร์ก็ไม่มีเป็นรองใคร อย่างไรก็ตาม นักเรียนไทยจำนวนไม่น้อย ก็วิพากษ์วิจารณ์กันแข็งแ้าว การจัดอันดับ เอาเกณฑ์ที่หลากหลาย ๆ มหาวิทยาลัยอื่นทั่วโลกเทียบไม่ได้อยู่แล้ว มาเป็นเกณฑ์ตัวชีวิต และไม่คิดว่าน่าจะถือเป็นเรื่องซีเรียส เพราะเรื่องที่เราซีเรียสจริงๆ ในขณะนั้น คือ ต้องเรียนให้จบ ต่อมาได้มีสำนักจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลกผุดขึ้นมาโดยใช้เกณฑ์ที่แตกต่างกันไป ตามแต่เหตุผล และความเหมาะสมของสำนักนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็น Times Higher Education-QS หรืออย่าง Institute of Higher Education ของ Shanghai Jiao Tong University อีกทั้ง Webometrics และอื่น ๆ

มาวันนั้นมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ไล่กวาด World University Ranking โดยใช้ THES - QS พวกเราหลายคน ที่ติดตามข่าวคราวตอนนั้น คงจะคิดว่ามหาวิทยาลัยทำอะไรแปลกๆ แต่หลังจากได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุม Mahidol Legacy Workshop กับทีมบริหารมหาวิทยาลัย ทำให้ทราบเป้าหมายด้าน Ranking นั้น จริงๆ แล้ว เป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมที่จะให้ประชาคมมีเป้าหมายที่จับต้องได้ มหาวิทยาลัยไม่ได้มีนโยบายที่จะทอดทิ้ง หรือละเลยการพัฒนาในเรื่องของประเทศ ชุมชน สังคม ซึ่งถือเป็นพันธกิจที่แท้จริงแต่อย่างใดเลย

ในที่ประชุมการสัมมนาระดมสมองเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน หลายๆ ท่าน ให้ความเห็นว่าจะต้องนำเอางานวิจัย สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ตลอดจนทรัพย์สินทางปัญญาอื่นๆ ที่สร้างสรรค์โดยคนของมหาวิทยาลัยไปขึ้นนำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หรือเอาไปใช้ประโยชน์ได้จริง โดยไม่ให้เน้นเฉพาะปริมาณการสร้างสรรค์ หรือ การลงตีพิมพ์ต่อปีเท่านั้น

การประชุมการจัดทำระบบประเมิน ซึ่งมีการแบ่งกลุ่มการทำงานกันทุกคณะ สถาบัน ในขณะนี้ก็เป็น Jigsaw ของเรื่องที่สอดคล้องกัน เพราะมีผู้เสนอว่า ให้นับเอาความสุขร่วม (Gross Happiness) ของคนในคณะ สถาบัน เข้าไปจับด้วย คงกลัวว่าถ้าแข่งขันกันลงตีพิมพ์หรือสร้างสรรค์สิทธิบัตรจนขาดความสุขในชีวิต คงจะไม่ใช่เป้าหมาย ของความเจริญหรือความมั่งคั่ง

นับเป็นเรื่องที่น่ายินดีแก่พวกเราชาวมหิดล ที่การทำงานของคนที่แข็งแกร่งและเข้มข้น ในลักษณะ ต่างคนต่างทำงานแบบที่ผ่านมา กำลังจะเปลี่ยนไป การหันมาใช้นโยบายมหิดลเดียว (One Mahidol) หรือที่มีผู้เรียกว่า Mahidol (Univ.) United น่าจะเป็นแรงผลักดันให้ประชาคมนี้ เป็นที่พึงของสังคม ภายใต้ภาวะ ที่ผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง โดยเฉพาะเมื่อเวลาผ่านไปแล้วถึง ๑๒๐ ปี เพราะ ๑๐ รอบนักษัตรที่ผ่านมาก็คือเส้นทางสู่การสถาปนามหาวิทยาลัยในวันนี้ เช่นกัน!



ฉบับประเพณีจาก ๑๑๕ หน้า

โดย อาจารย์โสฬส ศิริโสภัย

ว่าด้วยการค้นหา "หัวใจ" ของความเป็นมहितล

จัดโดย สมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัยมहितล



ความนำ

Dialogue หรือการสนทนาเป็นกระบวนการทางสังคมเพื่อกลับคืนสู่ความเป็นธรรมชาติ โดยตีค่าความคิด ความเห็น รวมทั้งปฏิบัติการที่แตกต่างหลากหลายให้มีศักดิ์ศรีเสมอกัน และกระบวนการนี้มักจะถูกนำมาใช้เมื่อคนกลุ่มหนึ่งหรือสังคมหนึ่งๆ พบโจทย์ปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ยังไม่รู้จะหาทางออกหรือเดินทางต่อไปอย่างไร จึงชวนกันนั่งพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างเปิดเผย ไม่มีวาระซ่อนเร้น กำหนดความรู้สึกแบบอ่อนคลาย ใ่วางใจและให้เกียรติความเห็นที่แตกต่าง ไม่พูดจาตอบโต้กันไปมา บางครั้งอาจมีคนคอยทำหน้าที่ช่วยให้การสนทนาดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่พลัดหลงเข้าสู่ "โซนอันตราย" จนเกิดการกระทบกระทั่งต่อด้านซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีคนทำหน้าที่บันทึกข้อความจากการสนทนา เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในเชิงวิเคราะห์ต่อไป

การสนทนาแบบ dialogue อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะช่วยให้สังคมหรือชุมชนเกิด "ปัญญาาร่วม" (Collective Intelligence) มองเห็นแนวทางเชิงสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันและมีความเป็นมิตร ใ่วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยมहितลกำลังเปลี่ยนผ่านตัวเองเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บรรดาสมาชิกสมาคมอาจารย์สืบเจ็ดคน ต่างเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ จึงจัดให้มีการสนทนาเชิงลึกที่ห้องสุวรรณภูมิ เรือนไทย สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็น และร่วมกันค้นหาแนวคิดที่เป็นประโยชน์และนำมาเผยแพร่ออกสู่ประชาคมมहितล รวมทั้งนำเสนอต่อคณะผู้บริหาร ซึ่งอาจนำไปใช้ประโยชน์เพื่อตัดสินใจเชิงนโยบายต่อไปได้ในอนาคต

ข้อควรคำนึง

ควรกล่าวด้วยว่า บทสังเคราะห์ที่นำเสนอนี้ ไม่ใช่คำตอบสุดท้าย แต่เป็นเพียงแสงสว่างของประกายความคิด จากคนกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งภายในประชาคมมहितล ที่พยายามหยิบยกขึ้นมา เพื่อเชิญชวนให้ชาวมहितล นำไปพูดคุยแลกเปลี่ยน กลายเป็นแรงกระเพื่อมเชิงสร้างสรรค์ต่อไป ส่วนวิธีการสังเคราะห์ กระทำภายใต้ sense making interpretation ของผู้ดำเนินการสนทนา (dialogue facilitator) เพียงลำพัง มิใช่ผลการสังเคราะห์ของผู้ร่วมสนทนาทั้งหมด

สาระสำคัญ

ถึงแม้ว่าโจทย์ (agenda) ของการสนทนาคือการค้นหา "หัวใจ" (core value) ของความเป็นมहितล แต่การสนทนาแบบไดอะล็อก ให้อิสระแก่ผู้ร่วมสนทนาพูดในสิ่งที่แต่ละคนต้องการจะพูด และมีประเด็นข้อคิดมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นหลายประการ ซึ่งบทสังเคราะห์นี้ จะขอกกล่าวถึงโดยย่อ พร้อมจัดทำเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง ว่าด้วยจิตและหัวใจของความเป็นมหิดล ผู้ร่วมสนทนายอมรับว่า การสนทนาในช่วงเวลาอันจำกัดนี้ ยังไม่สามารถปะติดปะต่อความเป็นเอกภาพและหัวใจของความเป็นมหิดลได้อย่างชัดเจน ประเด็นที่มีการพูดถึงมากที่สุด คือ ภาพลักษณะความเป็นมหิดลที่แท้จริงคืออะไร มหิดลมีความโดดเด่นทางด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพ แต่เมื่อผนวกภาพความเป็นสาขาวิชาอื่นๆ ที่มีความหลากหลายอย่างมากเข้าด้วยกันแล้ว ภาพลักษณะที่เป็นตัวแทนของความเป็นมหิดลทั้งหมดคืออะไร นอกจากนี้ การมีหน่วยงานบริหารจัดการกระจายอยู่ตามที่ต่างๆ ทำให้คนมหิดลรู้สึกถึงความห่างเหิน และมีความเหงาอยู่ท่ามกลางความแออัดยัดเยียด การมีกายภาพที่บริหารจัดการกระจายอยู่ทั่วไปทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนองคพายัพที่แยกออกจากกัน ผลงานและชื่อเสียงที่ตั้งออกมาแต่ละที่ จึงกลายเป็นความโดดเด่นของแต่ละคณะหรือสถาบัน ซึ่งเติบโตไปตามแนวทางพันธกิจของตนเอง โดยมีตัวทรัพยากร ตัวบุคคล ชื่อเสียงที่ส่งสัมผัสต่อกันมา รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรย่อยๆ เป็นเครื่องคำจูนความโดดเด่น และทำให้เรามองไม่เห็นจุดเชื่อมต่อเป็นองคพายัพของมหิดลทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ จะต้องมองข้ามข้อจำกัดของกายภาพ และร่วมกันสร้างความเป็นมหิดลขึ้นในใจของคน โดยเริ่มต้นที่คนมหิดลทุกคน ไม่ว่าจะจะเป็นอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน นักศึกษา และศิษย์เก่า ให้ทุกคนสามารถรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ผู้ที่จบจากมหิดลทุกคน ควรได้รับการยอมรับเป็นศิษย์เก่าโดยไม่ต้องกรอกใบสมัคร และมีกลไกการสื่อสาร สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ตามโอกาส และมี "พิธีกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน" (ritual incorporation) ทุกปี

ถ้าหากต้องการสร้างความเป็น "Mahidol United" ให้เป็นจริง ประวัติศาสตร์ของมหิดลอาจต้องเริ่มนับหนึ่งใหม่ที่ศิริราช โดยยอมรับเอาประวัติศาสตร์ของศิริราชเป็นการหยั่งรากของความเป็นมหาวิทยาลัยมหิดล ก่อนที่จะเกิดมีองคพายัพเจริญงอกงามตามลำดับเปรียบเหมือนต้นไม้ที่หยั่งรากลึกที่ย่านวังหลัง และแตกกิ่งก้านสาขาออกไปจนกลายเป็นต้นไม้ใหญ่ ปัจจุบันมหิดลมีคณะ สถาบันต่างๆ ถึง ๓๔ หน่วยงาน ถ้าหากคนมหิดลยอมรับข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ข้อนี้ได้ "หัวใจ" ของความเป็นมหิดล จะมีความเก๋ไก๋และน่าเกรงขามมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนแพทย์ศิริราชถือกำเนิดขึ้นด้วยสายพระเนตรอันยาวไกลและการปฏิบัติการสู่ความทันสมัยของพระพุทธเจ้าหลวง รัชกาลที่ ๕ ส่วน "มหิดล" คือพระนามของพระราชบิดาผู้ใส่ใจต่อความทุกข์ยากของมนุษย์ เมื่อนำความดีทั้งสองส่วนมาผสมผสานเข้าด้วยกัน หัวใจของความเป็นมหิดล จะมีทั้งภาพของ "ความทันสมัย" (modernity) และ "ความเอาใจใส่ต่อความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์" (human passion) อยู่ในตัวเอง และทำให้ภาพลักษณะของคนมหิดล ถูกนำเสนอออกไปในนามของคนที่มีหัวใจกว้างหน้า ทันสมัยและมีจิตใจอันโยน เอาใจใส่ต่อเพื่อนมนุษย์ ส่วนมหาวิทยาลัยมหิดลอาจมองตัวเองเป็น "มหาวิทยาลัยที่เอาใจใส่ต่อความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์" (human passion university) ซึ่งจะทำให้การจัดวางตำแหน่งแห่งหน (positioning) ของมหาวิทยาลัยชัดเจน และอยู่ในสายตาของสังคมทั่วไปมากขึ้น

ประการที่สอง ว่าด้วยสัญลักษณ์และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพของสถาบัน มีการตั้งข้อสังเกตว่า มหาวิทยาลัยมหิดลยังไม่สามารถนำสัญลักษณ์ที่โดดเด่น และเป็นตัวของตัวเองโดยเฉพาะ (อัตลักษณ์) เข้าไปอยู่ในใจของคนมหิดลและสายตาของสังคมได้ อะไรคือสัญลักษณ์ของความเป็นมหิดล ทำไมคนมหิดลไม่สามารถอ้างความเป็นมหิดลได้อย่างหนักแน่น เต็มปากเต็มคำ ยังคงเป็นคำถามในใจของหลายคน ส่วนสัญลักษณ์ที่คนทั่วไปให้ความเคารพคือ พระบรมรูปของสมเด็จพระราชบิดายังถูกผูกติดอยู่กับภาพลักษณะของคณะ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลยังมีงานกิจกรรมในวันสำคัญที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดลหลายวัน เช่น วันคล้ายวันพระราชทานนามมหาวิทยาลัยมหิดล

(๒ มีนาคม) วันมหิดล (๒๔ กันยายน) ฯลฯ และมีคนตั้งข้อสังเกตว่า การมีวันสำคัญของสถาบันหลายวัน อาจทำให้สังคมเกิดความสับสน และไม่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่น ให้กับมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ เรื่องของสัญลักษณ์ถือเป็นเรื่องที่จะเอื้อต่ออันและต้องปฏิบัติด้วยความเคารพ แต่ ข้อเสนอแนะจากวงสนทนาในเบื้องต้นคือ ควรชูวันสำคัญวันใดวันหนึ่งเป็นจุดเด่นในการนำเสนอความเป็นมหิดล รวมทั้งมีการรณรงค์ให้คนมหิดลสวมเสื้อสีน้ำเงิน ซึ่งเป็นสีประจำมหาวิทยาลัย เป็นกิจวัตรหรือเป็นระยะๆ โดยออกแบบเสื้อสีน้ำเงินให้เท่ ทันสมัย และเลือกเอาวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ให้ทุกคนใส่พร้อมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกถึงความเป็นสถาบันเดียวกัน นอกจากนี้ อาจมีการแต่งเพลงที่บ่งบอกจริตและหัวใจของความเป็นมหิดล เช่น การเป็นคนทันสมัย ตัดดิน วิชาการแกร่ง อาหารต่อเพื่อนมนุษย์ ให้ทุกคนร้อง เพื่อซึมซับความเป็นมหิดลไว้ในสายเลือด นอกจากนี้ อาจมีกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันโดยไม่ผูกติดอยู่กับความเป็นคณะ เช่น กิจกรรมการใส่บาตรยามเช้า หรือกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้คนมหิดลจากต่างคณะรู้จักกันมากยิ่งขึ้น ฯลฯ

ประการที่สาม ว่าด้วยทุนของความเป็นมหิดล เป็นที่ทราบกันดีว่ามหาวิทยาลัยมหิดลมี "ทุนสมบัติ" (capital asset) ของตัวเองมากมาย โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตัวเองอย่างลึกซึ้ง ทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลมีตำแหน่งศาสตราจารย์มากที่สุดในประเทศไทย งานวิจัยที่เข้มข้นทำให้มหิดลเป็น "แบรนด์เนมทางด้านวิชาการ" ที่สังคมให้การยอมรับ การมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ การได้รับพระมหากรุณาธิคุณให้ถวายการอภิบาลองค์พระประมุขและพระบรมวงศานุวงศ์ การที่มหิดลสามารถประสานรางวัลให้ผู้มีผลงานทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพในระดับโลกในนามของ "มหิดล-ปีบราวน์" ล้วนเป็นสิ่งที่คนมหิดลมีความภาคภูมิใจ คำว่า "มหิดล" แปลว่า "แผ่นดิน" และเป็นนามสกุลของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทุนความเป็นมหิดลเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ติดมากับประวัติศาสตร์ของความเป็นมหาวิทยาลัยมหิดลทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ เนื่องจากทุนสมบัติเหล่านี้ ถูกยึดโยงอยู่กับภาพลักษณ์ความเป็นคณะ มหาวิทยาลัยจะต้องยกระดับทุนสมบัติเหล่านี้ ให้กลายเป็นภาพลักษณ์ของความเป็นมหิดลอย่างเต็มตัว ด้วยการนำเสนอออกไปในนามของมหิดลเพื่อให้คนมหิดล (ซึ่งหมายถึงคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาและศิษย์เก่า) มีความภาคภูมิใจ และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของสถาบันร่วมกัน

บทสรุป

ประเด็นและข้อเสนอแนะทั้งหมด เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน จึงไม่ควรถือเป็นคำตอบสุดท้าย และไม่ควรรนำไปปฏิบัติแบบผลิผลตาม ถ้าหากเห็นว่าแนวคิดข้อเสนอแนะเหล่านี้เป็นประโยชน์ ควรช่วยกันเผยแพร่ ออกสู่ประชาคมมหิดลอย่างเปิดเผย ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ อย่างเป็นมิตร ทำให้ความเป็นมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชีวิตชีวา และอยู่ในใจของคนมหิดล และสังคมอย่างถาวร

กิตติกรรมประกาศ

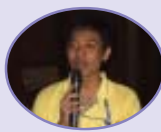
สภาคณาจารย์ขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท ในการเอื้อเพื่อสถานที่ การสนทนา มา ณ ที่นี้ เป็นอย่างสูง



มุมมองภาพกิจกรรม



โครงการสนทนาแลกเปลี่ยน
 ความคิดและประสบการณ์
 เรื่อง “บทบาทของสภาคณาจารย์
 มหาวิทยาลัยมหิดลยุคเปลี่ยนแปลงผ่าน”
 ผู้การค้นหา Core Value
 ของความเป็นมหิดล
 วันที่ 30 เมษายน 2551
 ณ เรือนไทย สถาบันวิจัยภาษา
 และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
 จัดโดย สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล



การอบรมเชิงปฏิบัติการ

Authentic Leadership : Core Competencies Course

สรุปโดย ผศ.ชงยุทธ ขจรปรีदानนท์

ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ เมษายน ๒๕๕๑ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา โดยการสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ Authentic Leadership : Core Competencies Course ณ คำแสด ริเวอร์แคว รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี ในการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ สมาชิกสมาคมอาจารย์สองท่านได้เข้าร่วมการอบรมด้วย คือ ผศ.(พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ และ ผศ.ชงยุทธ ขจรปรีदानนท์ จึงใคร่ขอนำบรรยากาศการฝึกอบรมมาเล่าสู่กันฟัง

ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วยบุคลากร คณาจารย์ และผู้บริหารหลายระดับของมหาวิทยาลัย ทั้งรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี และผู้อำนวยการกองต่างๆ แนวคิดหลักของการอบรมคือ หลักของการสร้างความคิดร่วม หลักการคิดเชิงระบบ และการฝึกปฏิบัติการทำหน้าที่ผู้นำและผู้ร่วมการเสวนา (dialogue) ที่ดี เทคนิคการรับฟังปัญหาและความสำคัญของเสียงสะท้อน การฝึกสมาธิระดับต้น การฝึกความพร้อมของร่างกายด้วยเทคนิค Aikido ผลการอบรมครั้งนี้ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมการอบรมได้รับความรู้โดยการฝึกปฏิบัติจริง ทำให้มองเห็นปัญหาและพัฒนาการของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อแก้ไขปัญหา สามารถปลุกใจให้ลุกขึ้นสู้ฝ่าฟันเหตุการณ์ที่ยากๆ ได้ หวังว่าผู้เข้าอบรมจะสามารถใช้ความรู้ที่ได้รับนี้ เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป



ข่าวประชาสัมพันธ์...จากสมาคมมหิดล

"เรียน ท่านอาจารย์และชาวมหิดลที่เป็นศิษย์เก่าโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (พญาไท) ทุกท่าน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์รัชชัช พิธีพัฒน์ดิษฐ์ อดีตประธานสมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ขอฝากข่าวประชาสัมพันธ์มายังทุกท่านที่เป็นศิษย์เก่า ต่อ. ให้ได้ทราบว่า ปีนี้ งานคืนสู่อ้อมอกเตรียมอุดมศึกษา ได้เลื่อนให้มาจัดในวันศุกร์ที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ตอนค่ำ ที่สนามหญ้าในโรงเรียนเช่นปีก่อนๆ จึงขอแจ้งข่าวแก่ศิษย์เก่า ต่อ. เพื่อไปร่วมสังสรรค์ และระลึกถึงพระคุณของอาจารย์และโรงเรียนเก่า รวมทั้งรื้อฟื้นความทรงจำอันดีในอดีตร่วมกัน"

บรรณาธิการกลอง

สวัสดิ์ประชาคมชาวมหิดลที่รักทุกท่านครับ ข่าวสภาคณาจารย์ฉบับนี้ ได้รวบรวมความคิดเห็นของการเสวนาที่เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ เรื่อง "บทบาทสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ยุคเปลี่ยนผ่าน" สู่การค้นหา Core Value ที่สภาคณาจารย์ ได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๑ ณ เรือนไทย ในวิทยาเขตศาลายา

การเสวนาดังกล่าว เป็นการรวมพลังคนมหิดลที่จะร่วมกันหาความเป็นหนึ่งของเรา ด้วยการประสานความคิดเห็น ความรู้สึก ผ่านวิธีการ Dialogue หรือ เสวนา ที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และพบว่า มีตัวแทนของประชาคมจากทุกวิทยาเขต ต่างเห็นด้วยกับแนวคิดของความเป็นหนึ่งเดียวของคนมหิดล ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหาที่ประธานสภาคณาจารย์ได้ถ่ายทอดผ่านบทความเรื่อง " ม.มหิดล United" คงถึงเวลาที่พวกเราจากทุกวิทยาเขต จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวในการสานเสวนาเพื่อให้มหิดลก้าวสู่ ๑ ใน ๑๐๐ มหาวิทยาลัยดีเด่นของโลก

ปิดท้ายฉบับนี้ด้วยการเก็บสิ่งดี ๆ มาฝาก จากการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยวิธีการ Dialogue ที่มีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระ เช่นเดียวกับการจัดเสวนาที่เรือนไทย ในหัวข้อ Authentic Leadership จัดโดย ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๗ เมษายน ๒๕๕๑ ที่จังหวัดกาญจนบุรี

สำหรับผู้ที่มีบทความ หรือสาระที่เป็นประโยชน์ ข่าวสภากฯ มีพื้นที่ให้กับชาวมหิดลทุกท่าน ได้นำเสนอผ่านช่องทางนี้ ขอเชิญผู้สนใจติดต่อได้ที่ งานสภาคณาจารย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ศาลายา โทรศัพท์ ๐-๒๘๔๙-๖๓๕๑-๒ โทรสาร ๐-๒๘๔๙-๖๓๕๑ หรือติดต่อทางอีเมลล์ที่ senate@mahidol.ac.th ครับ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ
บรรณาธิการ

เจ้าของ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กองกลาง ตั้งอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๕ ถนนพุทธมณฑลสาย ๔ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐ โทรศัพท์ ๐-๒๘๔๙-๖๓๕๑-๒ โทรสาร ๐-๒๘๔๙-๖๓๕๑

บรรณาธิการ

ผศ.(พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ

กองบรรณาธิการ

ผศ.ดลิตา ดันหยง อ.ดุสิต เลหาสินณรงค์ ผศ.ยงยุทธ ขจรปรีदानนท์
ผศ.วรากร เจริญสุข รศ.วิไล หนูหนักดี ผศ.สุภาววรรณ เศรษฐบรรจง

คณะกรรมการประชาสัมพันธ์

ผศ.ดลิตา ดันหยง อ.ดุสิต เลหาสินณรงค์ ผศ.(พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ ผศ.ยงยุทธ ขจรปรีदानนท์
ผศ.วรากร เจริญสุข รศ.วิไล หนูหนักดี ผศ.สุภาววรรณ เศรษฐบรรจง

ฝ่ายจัดทำฉบับ

นางสาวสุจิรา สอนสม นางพิชญ์ วังษ์วันทนี นายอภิชาติ หลงสมบูรณ์

ข่าวสภาคณาจารย์ เป็นหนังสือภายในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็นทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

๙๙ หมู่ที่ ๕ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพุทธมณฑลสาย ๔ ตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

ชำระค่าบริการเป็นเงินเชื่อ

ใบอนุญาตที่ ๓/๒๕๒๓

สถานที่พิมพ์

เจริญดีมีนังการพิมพ์ ๒๓๑ หมู่ ๑๕ ซ.เพชรเกษม ๔๘ ถ.เพชรเกษม แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๔๔๗-๒๕๙๓